

■精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

「企業における障害者雇用事例」の講演の質問・意見に対する回答

10月21日開催の精神・発達障害者しごとサポーター養成講座「企業における障害者雇用事例」の講演に対して、多くの質問・意見をいただきました。

以下に回答しますので確認ください。なお、この回答内容についてのご意見やご質問がありましたら、当センターまでお送りください。

電話:075-682-8928

ファックス:075-682-8944

Eメール:support@kyoto-jobpark.jp

◆「障害者雇用の考え方」に関して

意見	社員数が50人程度であるため業務を集約することが困難であると痛感している。日々、本人にできる業務を模索している。 中小企業の場合、特性に合わせた業務の切り出しが難しい(一人当たりの業務の幅が広がるため)。
回答	日々、業務改善努力されていること、本当にご苦労様です。特に中小企業の場合は、一人で担う業務の幅が広がるため、この仕事がだめなら別の仕事を探すということが難しいと思います。従って、採用する際に職場実習で徹底的にマッチングすることをお勧めしています。これが定着のキーと言えます。採用前の職場実習は求職者にとっても企業風土や業務内容を知るうえで大変重要であり、就職するかしないかはお互い様ですので、慎重にマッチングをすることは問題ありません。 採用後に業務を変更する場合も、マッチングを行うことと基本的には同じですが、すでに社員となっている訳ですので、双方が少しずつ歩み寄ってマッチングする必要があります。本人の得意領域で少し業務の幅を広げることや、より高度な仕事にチャレンジすることができれば理想です。それができないから悩んでおられると思いますが、講演で話した「業務改善」「能力開発」という切り口で、マネジメントと当事者がお互いに努力するしかありません。企業として、どうすれば戦力化できるかを考え続けていただければと思います。 考え方は以上ですが、より具体的に相談されたい場合は遠慮なく当センターまでご連絡ください。
質問	考え方を現場に浸透させるための工夫は?
回答	一般的には、理論と実践の両面での取り組みが必要となります。理論という面では、現場リーダーの方々にセミナーを受講して基礎知識を学んでいただくことから始める必要があります。セミナーについては当センターのホームページの「障害者雇用お役立ち情報箱」をご覧ください。企業へ出向いてセミナーを実施することも可能です。 実践という面では、基礎知識を学習していただいたリーダーに障害のある社員のキーパーソンとなってもらい、日常の指導をしていただくことです。実践する中で、多くの疑問や悩み事が発生しますが、職場の仲間を巻き込みながら一つひとつ改善することで、職場風土が変わっていくと思います。もちろん、必要な時には外部支援組織を頼っていただければと思います。

◆「精神障害のある方のマネジメント」および「事例」に関して

意見	仕組化を推進することが重要と感じた。
回答	紹介した事例では、その企業の特徴や実態に応じた工夫がされています。その工夫が各社の事業に活かされているからこそ、仕組化されていると感じるのだと思います。 私の経験では個々の業務のQCDをどのように向上するかという視点で改善を行うことからスタートし、それを日常化、定着化するために仕組化という取り組みに発展すると思っています。最初から仕組化という視点を意識しすぎると難しく考え過ぎたり、おっくうになったりしますので、是非、一つひとつの業務改善という切り口からスタートし、業務プロセス全体に広げていただければと思います。
意見	現在、切り出しを行っているところで、興味ある内容でした。また、相談に乗ってください。業務の切り出しに活用させていただきます。
回答	こうした事例をできるだけ多く知ることが重要です。当センターの「障害者雇用お役立ち情報箱」にはさまざまな事例を掲載していますので、是非、参考にしてください。 また、具体的に相談されたい場合は、遠慮なく当センターまでご連絡ください。

意見	投薬の理解(薬があっているか、飲みタイミング)と、確認できる機能が重要である。
回答	精神障害のある方の場合、働きながら服薬治療を継続されている方が多いことはご存じのとおりですし、通院時間の確保など職場マネジメントとしての配慮が必要です。また、業務の状況や職場環境などが本人へ様々な影響を与えるので、現在の服薬内容(薬の種類・量、服薬タイミングなど)があっているかを職場マネジメントとして注視しておくことも重要です。服薬内容を勝手に変更することは危険なので、主治医と相談するようにアドバイスすることになりますが、本人にとってセンシティブな事ですので、そのアドバイスが本人に響くかどうかは日常マネジメントにおける信頼関係が重要になります。なお、主治医へ相談するようアドバイスするときは、単に「薬があっているか相談せよ」という表現ではなく、具体的に「〇〇の症状がある」「〇〇という行動が多い」など、起こっている事象を正しく主治医に伝えるようにアドバイスすることが重要です。場合によっては、本人に同意をもらって主治医のところへ同行することも有効です。
意見	事例の一つに関して、統合失調症とのお話でしたが、その背景に発達障害的な要素があると感じました。(感覚過敏、協調性運動障害的なこと) そのような複合的な事例をより知りたいと思いました。
回答	ご意見のとおり、発達障害の特性を持っている方が職場の対人的な課題から精神障害を発症するケースは多くあると思います。私が知っている事例でも、かなり多くのケースが同様のケースです。だからと言って、基本的な対応は同じです。つまり、診断名だけで判断することなく、一人ひとりの特徴・特性を見て対応することです。ご意見内容を拝見すると、障害者雇用についてかなり勉強され経験もされているようなので、是非、自信をもってこの基本スタンスで対応していただければと思います。
意見	行程を見直すことに企業としてのチャンス等も見つかる気づいた。
回答	このご意見は私が最も強調したい事の一つです。賛同していただきありがとうございます。私がこだわりたいのは雇用の持続性です。そのためには戦力になってもらわないとだめであり、戦力にするための業務改善が不可欠だと思います。そして、その行為が結果として企業価値や事業成果に結実すれば理想だと思います。言葉で言うように簡単なことではないことは十分承知しています。しかし、その思いがなければ経営者として前には進めないと思っています。「障害のある方が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場である」という信念とともに。
意見	どの事例もよく観察理解することが大事で、周囲の者に余裕が必要のように思います。職場の雰囲気がよくなくてはできないことと思うので、生産性向上のため、働きやすい職場の雰囲気づくりにも有効のように感じました。
回答	ご意見のとおり、「よく観察すること」「周囲の者が余裕を持つこと」は大切で、私がこだわっている「ちょっと丁寧なマネジメント」と同じことだと思います。是非、「障害のある方が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場である」の実現に向けて実践をよろしくお願いします。

#### ◆その他の感想

感想	<p>その他、以下のご意見・感想などをいただきました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業視点の話であり大変参考になった。</li> <li>・全ての人は成長すること。</li> <li>・スモールステップに分解して説明指示すること。</li> <li>・企業としてプラスにするという考えは同感。生産性を落とさない仕組みは重要。</li> <li>・大変共感できるお話でした。障害のある人だけでなく全ての従業員に通じることだと思いました。</li> <li>・好きな作業・正確さで人選すること。</li> <li>・得意・苦手を見極め「得意なところをのばす」など、良いフレーズをきくことができました。</li> <li>・いろんな支援機関を頼ること</li> <li>・能力の見極めと最適業務配置</li> <li>・仕事の幅を増やしていく(得意を伸ばす)</li> </ul>
回答	講義内容に対して、共感の意見をいただきありがとうございました。障害者雇用は、最初からうまく行かない場合が多いと思います。業務改善、能力開発の継続がキーであり、大切なのは小さな失敗を改善につなげることだと思います。是非、実践する中で、お困りの事や相談したいことが発生すれば、当センターまで遠慮なくご連絡ください。また、他の企業に共有したい事例などがありましたらご連絡いただければ幸いです。当センターのホームページのコンテンツである「障害者雇用お役立ち情報箱」をより充実していきたいと思っています。